

**ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PELAKSANAAN PASAL 153
AYAT 1 HURUF G UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG LARANGAN PHK
(STUDI PADA PT SBC KATIBUNG LAMPUNG SELATAN)**

Skripsi

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar S1
dalam Ilmu Syari'ah**

Oleh :

**RAMA DHANI
NPM : 1621020387**

Program Studi : Hukum Tata Negara



**FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H / 2020 M**

**ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PELAKSANAAN PASAL 153
AYAT 1 HURUF G UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG LARANGAN PHK
(STUDI PADA PT SBC KATIBUNG LAMPUNG SELATAN)**

Skripsi

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar S1
dalam Ilmu Syari'ah**

Oleh :

Nama : Rama Dhani

NPM : 1621020387

Jurusan : Hukum Tata Negara

Pembimbing I : Dr.H.A Kumedi Ja'far,S.Ag.,M.H

Pembimbing II : Drs.Henry Iwansyah,M.A.

**FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1441 H / 2020 M**

ABSTRAK

Permasalahan tenaga kerja merupakan suatu masalah yang sangat penting karena berkaitan dengan kehidupan bagi para pekerja atau buruh. Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah berakhirnya hubungan kerja yang disebabkan karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau majikan. Dalam pemutusan hubungan kerja seharusnya dilakukan sesuai dengan prosedur dan harus ada perundingan terlebih dahulu serta mempunyai alasan yang jelas. tetapi PHK yang terjadi tidak sesuai dengan Pasal 153 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang larangan PHK. Namun pemutusan hubungan kerja tersebut tidak didasarkan oleh aturan yang berlaku melainkan keputusan sepihak bukan berdasarkan kesepakatan oleh kedua belah pihak.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang larangan PHK pada PT SBC Katibung Lampung Selatan? dan Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap Pasal 153 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang larangan PHK pada PT SBC Katibung Lampung Selatan? Adapun tujuan penelitian ini untuk melihat dan mengetahui pandangan hukum islam tentang tanggung jawab perusahaan kepada seseorang yang di PHK dan hak karyawan atas perlindungan hukum .

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan metode *field research*, dan bersifat kualitatif dengan deskriptif analisis yaitu data yang di kumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan diperoleh dari hasil lapangan seperti wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian dari kualitatif ini ialah ingin menggambarkan realita yang sebenarnya secara rinci dan tuntas.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah pelaksanaan pemutusan hubungan kerja PHK sebagaimana yang diatur dalam Pasal 153 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menunjukkan telah adanya ketimpangan antara Undang-Undang yang berlaku dengan apa yang telah terjadi di PT SBC Katibung Lampung Selatan. Pemutusan hubungan kerja yang telah dilakukan oleh PT SBC Katibung Lampung Selatan dikarenakan buruh tersebut mengikuti perserikatan buruh, sedangkan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf G pekerja atau buruh diperbolehkan untuk mendirikan, menjadi anggota serta menjadi pengurus serikat pekerja. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada PT SBC Katibung Lampung Selatan dapat dikategorikan dalam hukum Islam sebagai perbuatan yang *dzalim* dan tidak amanah, dikarenakan tidak sesuai dengan peraturan tentang ketenagakerjaan yang ada di Indonesia serta menggambarkan adanya ketidakadilan dalam perusahaan tersebut.



**KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS SYARI'AH**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung (0721) 703260

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rama Dhani
NPM : 1621020387
Prodi : Hukum Tata Negara
Fakultas : Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Huruf G Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Larangan PHK (Studi PHK Pada PT SBC Katibung Lampung Selatan).”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada pihak penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 29 MEI 2020
Penyusun

Rama Dhani
NPM.1621020387



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS SYARI'AH

Alamat: Jl. Leikoh, H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Hukum Islam terhadap Pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Huruf G Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Larangan PHK (Studi PHK Pada PT SBC Katibung Lampung Selatan)

Nama Mahasiswa : Rama Dhani
NPM : 1621020387
Program Studi : Hukum Tata Negara
Fakultas : Syari'ah

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasah
Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Dr. H.A. Kumedja'far, S.Ag., MH.
NIP. 197208262003121002

Pembimbing II

Drs. Henry Iwansyah, M.A.
NIP. 19581207198031003

Ketua Jurusan

Frenki, M.S.I.
NIP. 198003152009011017



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS SYARI'AH**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarampe, Bandar Lampung (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **Analisis Hukum Islam terhadap Pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Huruf G Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Larangan PHK (Studi PHK Pada PT SBC Katibung Lampung Selatan)** disusun oleh **Rama Dhani, NPM : 1621020387** Jurusan Hukum Tata Negara, telah diujikan dalam sidang munaqosah Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Selasa 30 Juni 2020

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : Yufi Wiyos Rini Maskuroh, M.Si

Sekretaris : Arif Fikri, S.H.I., M.Ag

Penguji Utama : Agustina Nurayati, S.Ag.M.H

Pembimbing 1 : Dr. H.A. Kumedi Ja'far, S.Ag., MH.

Pembimbing II : Drs. Henry Iwansyah, M.A.

Dekan



Dr. H. Khairuddin, M.H
NIP. 196210221993031002

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat

(An-Nisa: 58)



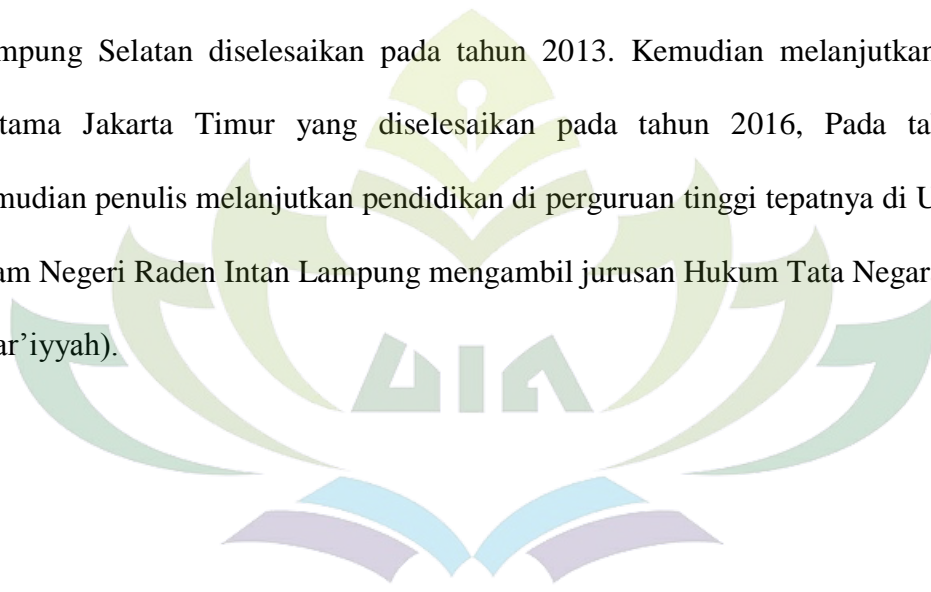
PERSEMBAHAN

1. Kepada kedua orang tuaku tercinta, bapak Ahmad Yani Tajir dan ibu Misna wati, yang telah melahirkan, merawat dan membesarkanku penuh cinta kasih, dan pengorbanan yang selalu mendoakanku setiap waktu, memberiku semangat, menginspirasi, dan yang selalu mengharapkan anak-anaknya tumbuh menjadi pribadi yang baik dan bermanfaat untuk semua orang. Terimakasih tak terhingga, semoga Allah memberikan kalian umur yang panjang sehingga aku bisa membahagiakan kalian kelak, dan semoga Allah selalu memberikan kalian kebahagiaan dunia dan akhirat.
2. Kepada adik-adikku Rizky Fajirin Tajifar dan Bunga Intan Nuraini , terimakasih karena kalian telah memberikan dukungan baik secara moril maupun materiil dan senantiasa mendukung dan mensupport untuk menyelesaikan pendidikan sarjana hukum.
3. Terimakasih untuk penyemangat hari-hari di masa kuliahku, Dinda Puja Hasifah. Yang selalu memberikan semangat serta menemani dikala suka maupun duka, semoga Allah senantiasa kebersamaan kita, Amin.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis adalah Rama Dhani, penulis dilahirkan dipanjang Lampung pada tanggal 04 februari 1997, penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan bapak Ahmad Yani Tajir dan ibu Misna wati.

Penulis menyelesaikan pendidikan di SDN 1 Tanjung Ratu, Lampung Selatan yang diselesaikan pada tahun 2010 kemudian melanjutkan studi di SMP 1 Katibung, Lampung Selatan diselesaikan pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan di SMA Utama Jakarta Timur yang diselesaikan pada tahun 2016, Pada tahun 2016 kemudian penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi tepatnya di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung mengambil jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah).

A large, faint watermark logo is centered on the page. It features a green stylized flower or star shape at the top, with the letters 'UIA' in the middle, and a blue and purple open book at the bottom.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah Swt, Yang Maha Kuasa yang telah memberikan nikmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini **Analisis Hukum Islam terhadap Pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Larangan PHK (Studi PHK Pada PT SBC Katibung Lampung Selatan)**. sebagai persyaratan guna mendapatkan gelar Sarjana Hukum dalam Siyasah Syar'iyah (Hukum Tata Negara) Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung. Penulis menyadari bahwa dalam skripsi masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, mengingat kemampuan yang terbatas. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini, rasa hormat dan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M. Ag, Selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. H. Khairuddin, M.H, Selaku Dekan Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Frengki, M. Si Selaku Ketua Jurusan dan Bapak Hervin Yongky Pradikta, M.H.I Selaku Sekretaris Jurusan Siyasah UIN Raden Intan Lampung.
4. Bapak,Dr. H.A. Kumedi Ja'far,S.Ag.,MH. dan Bapak Drs. Henry Iwansyah, M.A. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, yang penuh kesabaran memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh dosen-dosen Fakultas Syari'ah yang telah memberikan pengarahan dan ilmu dibangku kuliah hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Sahabat-sahabatku Adi Rustomi, Syukron Tohawi, Aji dwijaya kusuma, robby veigis maulidika, erlangga ari wijaya, yoga saputra, apri yadi, aris mardani, reza altedi, yusri romadhon, yusril iza mahendra, dan semua yang tidak dapat kusebutkan satu persatu, terimakasih untuk kalian yang selalu memotivasi dan menghiburku di keadaan yang melelahkan.
7. Teman-temanku satu angkatan 2016 di Siyasah kelas H terimakasih karena kalian masa kuliahku berarti dan penuh cerita.
8. Almamater UIN Raden Intan Lampung tercinta.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, mengingat kemampuan yang terbatas. Akhirnya penulis berharap semoga karya tulis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
PENGESAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Fokus Penelitian.....	14
E. Rumusan Masalah.....	15
F. Tujuan Penelitian.....	16
G. Signifikasi Penelitian.....	16
H. Metode Penelitian.....	17

BAB II LANDASAN TEORI

A. KAJIAN TEORI

1. Pengertian Tenaga Kerja.....	22
2. Prinsip Ketenagakerjaan Dalam Islam.....	32
3. Perjanjian kerja.....	40
4. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003	48

B. Tinjauan Pustaka.....	51
---------------------------------	-----------

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

1. Gambaran PT SBC Katibung Lampung Selatan

1. Sejarah berdirinya PT SBC Katibung Lampung Selatan.....55
 2. Visi dan misi PT SBC Katibung Lampung Selatan.....55
 3. Struktur Organisasi PT SBC Katibung Lampung Selatan.....56
 4. Kinerja di PT SBC Katibung Lampung Selatan.....62
- 2. Kasus PHK di PT SBC Katibung Lampung Selatan.....65**

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

- A. Pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang larangan PHK pada PT SBC.....71
- B. Analisis Hukum Islam Tentang Pelaksanaan Pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Larangan PHK76

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan.....81
- B. Rekomendasi.....82

DAFTAR PUSTAKA.....

LAMPIRAN-LAMPIRAN.....

Lampiran 1 Surat rekomendasi penelitian KESBANGPOL

Lampiran 2 Pedoman wawancara

Lampiran 3 Wawancara dengan bapak Rusmin Sanjaya selaku direktur utama

Lampiran 4 Wawancara dengan bapak Nazarudin korban yang di PHK

Lampiran 5 Wawancara dengan bapak Rian Purnama korban ke2 yang di PHK

Lampiran 6 Wawancara dengan bapak Azril selaku humas

Lampiran 7 Kondisi di PT SBC Katibung Lampung Selatan

Lampiran 8 Surat izin usaha PT SBC Katibung Lampung Selatan

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan dalam istilah judul dalam setiap penelitian sangat diperlukan, hal ini bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan di dalam memahami maksud suatu judul. Adapun judul penelitian ini adalah **“Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Huruf G Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Larangan PHK (Studi PHK Pada PT SBC Katibung Lampung Selatan)”**. Maka penulis memandang perlu untuk menegaskan istilah-istilah yang terdapat dalam judul yaitu sebagai berikut.

Analisis adalah penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan .¹

Hukum Islam adalah ungkapan bahasa hukum yang umumnya digunakan untuk menyatakan kelompok hukum yang tercakup dalam wilayah kajian hukum dalam Islam. Secara umum dalam ungkapan keseharian sering juga dinyatakan dengan sebutan *syari'ah* atau *syara*². Hukum tersebut tidak hanya mengatur hubungan manusia dengan manusia dan benda dalam masyarakat, tetapi juga hubungan manusia dengan tuhan, hubungan manusia dengan dirinya sendiri, dan hubungan manusia

¹ Novia Maulidya, Devi Arvanike S., Uzlal Septia CP, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Surabaya: CV Cahaya AGENCY, 2013), h. 52.

² Bunyana Sholihin, *kaidah hukum Islam* (Yogyakarta: Kreasi Total Media, 2018), h.9.

dengan manusia lain dalam masyarakat, dan hubungan antara manusia dengan benda alam yang ada disekitarnya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Undang-Undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan untuk menghasilkan perusahaan yang professional, memiliki nilai, etika, serta beroperasi dan berjalan sesuai dengan undang-undang yang mengatur.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan atau majikan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa maksud judul skripsi ini adalah suatu penguraian mengenai ketenagakerjaan, yang mana di dalamnya mengatur segala hal yang terkait dengan tenaga kerja, pekerja atau buruh, pemberi kerja serta pengusaha dan perusahaan, akan tetapi peneliti akan lebih membahas mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Berdasarkan penjelasan judul tersebut di atas, maka maksud judul skripsi ini adalah suatu penelitian yang mendalam untuk mengkaji dan mendalami pandangan hukum Islam tentang pemutusan hubungan kerja sepihak.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis memilih judul “Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Huruf G Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Larangan PHK (Studi PHK Pada PT SBC Katibung Lampung Selatan)” adalah :

1. Alasan Objektif

Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi. Beberapa perusahaan sering ditemukan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa diketahui publik. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diharapkan dapat mengatur sistem perusahaan dan segala hal yang berhubungan di dalamnya.

2. Alasan subjektif

- a. Tersedianya literatur yang menunjang untuk penyelesaian skripsi ini.
- b. Kajian ini sangat relevan dengan disiplin ilmu di fakultas Syariah terutama Jurusan Siyasah.

C. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara yang berdasarkan hukum. Hakikat pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia secara keseluruhan, sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 alenia ke4 yang berbunyi ”kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintahan negara Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasar kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.”

Peran tenaga kerja merupakan faktor penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran serta di dalam pembangunan serta perlindungan tenaga kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha.

Secara keseluruhan, hak pekerja merupakan bagian dari hak asasi manusia. Hak merupakan konsep yuridis, mengandung batasan hak dan kewajiban.³ Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja. Masalah ketenagakerjaan menjadi masalah yang cenderung tidak terselesaikan hingga saat ini, walaupun sudah banyak upaya untuk mengatasinya. Dimana kondisi ketenagakerjaan di Indonesia sampai saat ini masih dihadapkan pada beberapa masalah. Masalah yang dihadapi adalah tidak seimbangnya jumlah kesempatan kerja, rendahnya keterampilan dan tingkat produktivitas tenaga kerja, distribusi tenaga kerja yang tidak merata dengan baik regional maupun sektoral, serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.⁴

³ Philipus M.Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia* (Jakarta: Peradaban, 2007), h. 34.

⁴Yatim Kelana,dkk, *Sorotan Pers tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta: Wijaya, 1993), h. 2.

Terkait dengan masalah perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja, ada beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu antara lain: upah minimum yang ada pada saat ini pada umumnya masih berada dibawah kebutuhan hidup minimum.⁵

Kondisi ketenagakerjaan yang telah diuraikan di atas, sangat potensial dapat menimbulkan masalah-masalah dalam hubungan industrial. Masalah tersebut antara lain: perselisihan, pemogokan, dan tidak jarang berakhir dengan adanya tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha. Apabila seorang pekerja mengalami PHK, maka penyelesaiannya memerlukan waktu yang lama, namun dalam proses penyelesaian tersebut upah yang biasa diterimanya belum tentu diterima secara penuh.

Hak dan kewajiban yang timbul akibat adanya hubungan kerja harus disepakati secara bersama oleh pekerja dan pengusaha, juga tidak boleh kurang dari standard minimum yang diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja yang meliputi upah minimum, upah lembur kerja, upah tidak masuk kerja karena berhalangan.⁶

PHK sering kali menimbulkan keresahan khususnya bagi para pekerja, PHK memberikan dampak *psychologis*, *economis financial* bagi para pekerja

⁵ Suwanto, *Hubungan Internasional dalam Praktek Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika), 2003, h. 210.

⁶ *Ibid.*, h. 77.

dan keluarganya.⁷ PHK bagi para pekerja merupakan awal dari pengakhiran. Pengakhiran dari mempunyai pekerjaan, pengakhiran membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, pengakhiran kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya. Oleh karena itu, pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial seperti pengusaha, pekerja dan pemerintah mengusahakan dengan segala upaya agar tidak terjadi PHK.

Dalam hubungan kerja perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja biasa saja terjadi, yang dapat mengakibatkan adanya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang perselisihan hubungan industrial Pasal 1 angka 1 Undang-Undang PHI menyebutkan bahwa: “perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat atau pekerja buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan” Potensi perselisihan hubungan industrial ada sejak terjadinya hubungan industrial, konteksnya sejak ada hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dengan berlakunya undang-undang PHI maka yang berwenang yang menyelesaikan perselisihan ialah pengadilan negeri di ibu kota provinsi yang wilayah kerjanya meliputi provinsi bersangkutan dan pada MA pada kasasi.

⁷ F.X. Jumaialdi, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila* (Jakarta: Bina Aksara, 1985), h. 88.

Setidaknya telah terjadi PHK secara sepihak terhadap pekerja di PT SBC Katibung Lampung Selatan. Hal ini memberikan dampak negatif bagi pekerja yang di PHK secara sepihak tanpa adanya alasan dan perundingan antara kedua belah pihak tersebut, berawal pada bulan Desember 2017, dimana perusahaan melakukan diskriminasi atau perlakuan yang tidak adil oleh pihak perusahaan. Dimana pekerja yang sudah mengabdikan diri selama kurang lebih 5 tahun di perusahaan PT SBC Katibung Lampung Selatan tanpa ada alasan yang memperkuat. Para pekerja merasa mereka diberhentikan secara tidak hormat karena PHK terjadi dengan cara dilakukannya tanpa adanya perundingan terlebih dahulu Kasus PHK yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha PT SBC Katibung Lampung Selatan merupakan suatu perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan PHK. Perselisihan hubungan industrial terdiri dari: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan mengenai upah yang tidak sesuai.

Upaya mengatasi kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja salah satunya adalah individu atau karyawan harus memiliki karakteristik kepribadian yang mampu dijadikan sebagai salah satu pertahanan psikologis mengatasi kecemasan tersebut,⁸ akan tetapi dalam kasus yang terjadi di PT SBC Katibung Lampung Selatan adalah adanya pemutusan hubungan kerja tanpa adanya hal-hak yang membolehkan pemutusan hubungan kerja

⁸ Rangkuti Freddy, *Business Plan Teknik Memuat Perencanaan Bisnis dan Analisis Kasus*, Cet II, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000), h. 255.

sebagaimana yang diatur dalam Pasal 153 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus
2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
4. Pekerja/buruh menikah
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

8. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.⁹

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa, yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan industrial diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis atas dasar kemitraan yang sejajar dan terpadu di antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang didasarkan atas nilai-nilai luhur budaya bangsa yang terkandung dalam sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan Perundang-Undangan ketenagakerjaan. Selain itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukannya perusahaan dan memperjuangkan

⁹Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pengusaha dilarang menghalang-halangi pekerjanya untuk membentuk dan menjadi anggota gabungan serikat pekerja pada perusahaan atau membentuk dan menjadi anggota gabungan serikat pekerja sesuai dengan sektor usaha. Pekerja yang menduduki jabatan tertentu atau tugas dan fungsinya dapat menimbulkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja, atau posisinya mewakili kepentingan pengusaha tidak dapat menjadi pengurus serikat pekerja. Selanjutnya serikat pekerja berhak :

- a. Melakukan perundingan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama
- b. Sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial.

Serikat pekerja pada perusahaan dan gabungan serikat pekerja harus terdaftar pada pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁰ Seharusnya sebuah perusahaan wajib memiliki peraturan perusahaan. Hal ini, penting salah satunya untuk menjaga keteraturan baik secara organisasional, dalam hal ritme kerja, maupun disiplin kerja pada perusahaan. Selain itu, adanya peraturan perusahaan juga sekaligus sebagai bentuk perwujudan dari perlindungan terhadap pekerja maupun pengusaha, tidak dapat dipungkiri bahwa dalam kehidupan perusahaan

¹⁰Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006),h.89.

terdapat banyak hal internal yang akan berpotensi menimbulkan kekacauan apabila tidak terdapat pengaturannya dalam peraturan perusahaan. Segala ketentuan yang termuat dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun dalam penyusunannya, peraturan perusahaan disusun dengan memerhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Pada dasarnya setiap pekerja berhak untuk membentuk serikat pekerja sebagaimana pada Pasal 104 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi “setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota pekerja atau serikat buruh”. Kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja atau buruh. Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.

Perlindungan serikat buruh atau disebut Union Busting perlindungan hukum terhadap praktik Union Busting diatur dalam Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang berbunyi “Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja atau buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi

anggota atau tidak menjadi anggota, menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja atau buruh dengan cara :

1. Melakukan pemutusan hubungan kerja, pemberhentian sementara, menurunkan jabatan atau melakukan mutasi
2. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja atau buruh
3. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun
4. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja atau buruh

Perkembangan zaman semakin maju, perusahaan-perusahaan semakin banyak akan tetapi masalah antara pekerja/buruh dan majikan/perusahaan juga semakin bermacam-macam salah satu permasalahan perburuhan yang muncul yaitu mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK), dimana permasalahan tersebut sangat *urgent* bagi pihak pekerja/buruh. Oleh sebab itu perlu dikaji bagaimana pandangan Hukum Islam menanggapi permasalahan mengenai pemutusan hubungan kerja yang semakin banyak terjadi pada pekerja/buruh yang bekerja pada pengusaha/majikan. Dalam suatu pemutusan hubungan kerja pasti diawali dari adanya hubungan kerja. Hubungan kerja tersebut tertuang dalam sebuah kontrak (akad) kerja. Kontrak (akad) kerja tersebut berisi tentang kewajiban-kewajiban dan hak-hak antara pekerja/buruh dengan perusahaan/majikan. Oleh karena itu, apabila melakukan suatu akad atau suatu perjanjian kerja harus melaksanakan ketentuan-ketentuan yang tertuang dalam akad tersebut. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. An-Nisa: 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.(An-Nisa: 58).¹¹

Berdasarkan ketentuan ayat di atas menjelaskan bahwa pekerja dan majikan harus melaksanakan segala kewajiban-kewajiban yang tertuang dalam kontrak kerja tersebut. Pihak pekerja/buruh harus memberikan hak-hak majikan/pengusaha sebagaimana yang tertuang dalam kontrak (akad), dan juga majikan/pengusaha juga harus memberikan hak-hak pekerja/buruh sebagaimana mestinya.

Dalam membuat sebuah kontrak kerja tersebut majikan/pengusaha dan pekerja/buruh harus memperhatikan asas-asas berkontrak. Asas-asas kontrak tersebut dijadikan sebagai alasan dikemudian hari apabila terjadi permasalahan maka perusahaan/majikan dapat menyelesaikan permasalahan tersebut yang didasarkan pada perjanjian/akad yang telah pengusaha/majikan dan pekerja/buruh buat. Asas-asas akad ini dapat dijadikan dasar dalam melakukan akad antara dua orang yang berakad. Di mana agar akad tersebut terhindar dari tindakan yang tidak diinginkan kemudian hari antara dua pihak

¹¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya* (Yogyakarta: CV Diponegoro 2002), Cet.5 h. 87.

yang melakukan akad tersebut, asas-asas tersebut yaitu asas kebebasan (*Al-Hurriyah*), asas persamaan atau kesetaraan (*Al-Musawamah*), asas keadilan (*Al-'Adalah*), asas kerelaan/konsensualisme (*Al-Ridhaiyyah*), asas kejujuran dan kebenaran (*Ash-Shidq*), asas kemanfaatan (*Al-Manfaat*), dan asas tertulis (*Al-Kitabah*). Tidak ada paksaan untuk (memasuki) agama (Islam) sesungguhnya telah jelas jalan yang benar daripada jalan yang sesat. Karena itu barangsiapa yang ingkar kepada *Thaghut* dan beriman kepada Allah, maka sesungguhnya ia telah berpegang kepada buhul tali yang amat kuat yang tidak akan putus. Dan Allah Maha mendengar lagi Maha mengetahui.

Berdasarkan penjelasan Ayat tadi maka seorang pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh harus berpegang pada asas kebebasan (*al-hurriyah*) dalam melakukan akad. Di mana akad yang dilakukan oleh pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh yaitu tanpa ada paksaan dari siapapun. Karena suatu akad yang di dasarkan atas suatu paksaan maka akan menimbulkan perselisihan dikemudian hari. Sehingga akad harus benar-benar dibuat oleh kedua belah pihak yang melakukan akad tersebut agar terhindar dari segala unsur paksaan baik dari dirinya sendiri maupun paksaan dari pihak lain.

D. Fokus Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan bagian yang membatasi serta menjelaskan substansi materi kajian penelitian yang akan dilakukan. Ruang lingkup penelitian berguna untuk memberi batasan agar penelitian dapat terfokus kepada fokus penelitian yang akan dijalankan. Sehingga peneliti

akan lebih mudah dan fokus dengan penelitian yaitu mengenai “Analisis Hukum Islam terhadap Pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Huruf G Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Larangan PHK (Studi PHK Pada PT SBC Katibung Lampung Selatan)”’.

Pembatasan ruang lingkup penelitian didasarkan pada permasalahan yang dibahas pada latar belakang masalah yang dijelaskan secara rinci dan ringkas ke dalam identifikasi masalah. Jadi, fokus penelitian dalam penelitian ini adalah menjelaskan bagaimana penyelesaian yang seharusnya sesuai dengan undang-undang yang berlaku mengenai pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan melihat analisis hukum Islam terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Studi PHK Pada PT SBC Katibung Lampung Selatan secara lebih mendalam.

E. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Huruf G Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang larangan PHK pada PT SBC Katibung Lampung Selatan?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap Pasal 153 Ayat 1 Huruf G Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang larangan PHK pada PT SBC Katibung Lampung Selatan

F. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui prosedur pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 153 Ayat 1 Huruf G Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Untuk menganalisis pandangan hukum Islam terhadap pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 153 Ayat 1 Huruf G Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

G. Signifikasi Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi *khazanah* pengembangan ilmu pengetahuan hukum khususnya yang berkaitan dengan Hukum Tata Negara.
 - b. Untuk memberikan sumbangan pemikiran tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak, dan sumbangan perbendaharaan pustaka dalam ilmu Hukum Tata Negara.
2. Secara praktis
 - a. Untuk dijadikan sebagai rujukan bagi peneliti berikutnya.
 - b. Untuk memberikan sumbangan pemikiran untuk menyelesaikan masalah-masalah yang muncul dengan lebih kritis.
 - c. Untuk memenuhi syarat wajib bagi setiap mahasiswa dalam meraih gelar sarjana Hukum di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Prosedur Penelitian

Pendekatan penelitian adalah keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat suatu kesimpulan. Berdasarkan sifatnya penelitian ini bersifat kualitatif dengan pendekatan deskriptif, artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi. Sehingga yang menjadi tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah ingin menggambarkan realita empirik dibalik fenomena secara mendalam, rinci dan tuntas.¹² Oleh karena itu, penggunaan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini dengan mencocokkan antara realita empiric dengan teori yang berlaku dengan menggunakan metode deskriptif.

Metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat, penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu termasuk hubungan-hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung serta pengaruh dari sebuah fenomena. Peneliti ingin menguraikan dan menggambarkan apa adanya mengenai penyelesaian pemutusan hubungan kerja agar tidak terjadi PHK secara sepihak.

¹²*Ibid*, h. 11.

2. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan untuk menyusun skripsi ini adalah menggunakan gabungan penelitian lapangan (*field research*). Pengambilan data dari tempat yang menjadi subyek penelitian langsung yaitu PT SBC Katibung Lampung Selatan. Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada bagaimana PT SBC Katibung Lampung Selatan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja.

3. Partisipan dan Lokasi Penelitian

Partisipan yang dimaksud adalah informan yang mendukung dalam penelitian ini. Teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data *purposive sampling* yaitu memilih informan yang dianggap mampu *representative* dalam memberikan informasi dan fakta. kriteria yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagian dari PT SBC Katibung Lampung Selatan
- b. Terlibat dan menjadi bagian dari personalia PT SBC Katibung Lampung Selatan

4. Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh.¹³ Sumber data ialah unsur utama yang dijadikan sasaran dalam penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data, yaitu:

¹³*Ibid*, h.195.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dengan melakukan survey lapangan menggunakan metode pengumpulan data dan orisinal.¹⁴ Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data yang terkait Lampung termasuk juga hasil wawancara dengan informan mengenai PHK di PT SBC Katibung Lampung Selatan.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (dicatat dan diperoleh dari pihak lainnya). Data sekunder umumnya berupa bukti, pencatatan atau pelaporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) dengan cara dipublikasikan seperti buku-buku yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, Undang-Undang, maupun Al-quran yang berkaitan dengan penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini ini peneliti menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah peneliti melakukan penelitian secara langsung dilokasi penelitian. Sambil melakukan pengamatan peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data. Observasi yang digunakan adalah observasi partisipan di mana peneliti turun langsung

¹⁴E Kristi Poerwandari, *Pendekatan Kualitatif Dalam Pendidikan Psikologi* (Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi, LPSP3 UI 1983), h. 29.

mengamati perilaku dan aktifitas individu dilokasi penelitian yaitu PT SBC Katibung Lampung Selatan. Dalam penelitian ini peneliti merekam atau mencatat baik secara terstruktur maupun semi struktur aktivitas-aktivitas dalam lokasi penelitian.

b. Wawancara / interview

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

6. Teknik Pengolahan Data

Setelah sumber data sudah terkumpul berdasarkan sumber diatas, maka langkah selanjutnya adalah pengolahan data yang diproses yang sesuai dengan kode etik penelitian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan (*editing*)
- b. Penandaan (*coding*)
- c. Penyusunan (*reconstructing*)
- d. Sistematika berdasarkan pokok bahasan dan sub pokok bahasan yang diidentifikasi dari rumusan masalah (*systematizing*)¹⁵

7. Teknik Analisa Data

Menurut Nasution, analisa data adalah “proses menyusun, mengkategorikan data, mencari pola atau tema dengan maksud untuk memahami maknanya”. Setelah data diperoleh, selanjutnya dapat

¹⁵Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum* (Bandung: PT Citra Aditiya Bakti, 2004), h. 115.

dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif, yaitu digambarkan dengan kata-kata atau kalimat, kemudian dipisah-pisahkan menurut kategori untuk diambil suatu kesimpulan.¹⁶ Dalam penelitian kualitatif ada banyak analisis data yang dapat digunakan. Namun demikian, semua analisis data penelitian kualitatif biasanya berdasarkan bahwa analisis data dilakukan sepanjang penelitian. Dengan kata lain, kegiatannya dilakukan bersamaan dengan proses pelaksanaan pengumpulan data. Apabila semua data telah terkumpul, tahap selanjutnya adalah mengolah data melalui proses editing yaitu melakukan pengecekan terhadap data-data atau bahan-bahan yang telah diperoleh untuk mengetahui apakah catatan itu cukup baik dan dapat segera disiapkan untuk keperluan proses berikutnya.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan bentuk-bentuk metode analisa yaitu metode induktif “suatu metode pemikiran dengan menarik kesimpulan dari hal-hal atau gejala bersifat khusus ditarik kesimpulan yang bersifat umum. Metode ini digunakan dalam membuat sebuah kesimpulan tentang batasan mengenai pandangan hukum Islam dan hukum positif tentang pemberian hadiah bagi pelapor korupsi kemudian diambil unsur-unsur kesamaannya untuk mendapatkan pemahaman.

¹⁶Koentjoroningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat* (Jakarta: Gramedia Pustaka, 1993), h. 202.

BAB II **LANDASAN TEORI**

1. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.¹⁷ Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak lagi memuat kata-kata baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata di dalam maupun di luar hubungan kerja pada pengertian tenaga kerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang di dalam dan ada pula yang di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian yang umum. Demikian halnya dengan penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan

¹⁷ Undang- Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, dengan demikian sekaligus menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan diri sendiri.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tersebut dipergunakan kembali dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Oleh karena itu, perlu penyesuaian demi keseragaman pengertian dengan mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebagai induknya.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.¹⁸ Sumarsono menyatakan tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur.

¹⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, Cetakan Empat, 2011).

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dari pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak lagi memuat kata-kata baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata di dalam maupun di luar hubungan kerja pada pengertian tenaga kerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan yang ada di dalam dan ada pula di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian yang umum.¹⁹ Demikian halnya dengan penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, dengan demikian sekaligus menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas sejalan dengan pengertian tenaga kerja sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak (1985:2) bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Jadi semata-mata dilihat dari batas umur, untuk kepentingan sensus di Indonesia menggunakan batas umur

¹⁹ Tambunan. *Tenaga Kerja*. (Yogyakarta: Bpfe, 2002). h.78.

minimum 15 Tahun dan batas umur maksimum 55 tahun. Untuk jelasnya mengenai penduduk, angkatan kerja, dan tenaga kerja dapat digambarkan.

Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja (*manpower*) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 Tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja yaitu :²⁰

1. Tenaga kerja penuh (*full employed*) adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja lebih dari 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan urutan tugas.
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja kurang dari 35 jam seminggu.
3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 sampai 1 jam perminggu.

Kelompok bukan angkatan kerja adalah :

1. Mereka yang dalam studi.
2. Golongan yang mengurus rumah tangga.
3. Golongan penerima pendapatam yakni mereka yang tidak melakukan aktivitas ekonomi tapi memperoleh pendapatan misalnya pensiunan, penerima bunga deposito dan sejenisnya.

²⁰ Badan Pusat Stasistik Kota Bandar Lampung, 2015 Tersedia di : Www.bps.go.id situs Resmi Badan Pusat Stasistik.

Angkatan kerja terdiri dari yang bekerja dan yang masih mencari pekerjaan (pengangguran). Yang bekerja terdiri dari yang bekerja penuh dan setengah menganggur. Setengah menganggur memiliki beberapa ciri yakni :

- a. Berdasarkan pendapatan, pendapatannya di bawah ketentuan upah minimum
- b. Produktivitas, kemampuan produktivitas di bawah standar yang ditetapkan
- c. Menurut pendidikan dan pekerjaan, jenis pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni
- d. Lain-lain, jam kerja kurang dari standar yang ada, misalnya dalam ketentuan ketenagakerjaan yang ada sekarang adalah, kurang dari 7 jam sehari dan atau 40 jam seminggu untuk waktu kerja 6 hari dalam seminggu.

Sitanggang dan Nachrowi, memberikan ciri-ciri tenaga kerja yaitu tenaga kerja umumnya tersedia di pasar tenaga kerja dan biasanya siap untuk digunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa, kemudian perusahaan atau penerima tenaga kerja meminta tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tersebut telah bekerja, maka mereka akan menerima imbalan berupa upah atau gaji dan tenaga kerja yang terampil merupakan potensi sumber daya manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencapai tujuan.²¹

²¹Johan Bahder, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja* (Bandung: Mandar Maju, 2004), h.120.

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan atau ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan belanda juga karena peraturan Perundang-Undangan yang lama (sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai *blue collar*, sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai karyawan atau pegawai *white collar*.²² Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.²³

Setelah bangsa kita merdeka tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan yakni buruh adalah barangsiapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah (Pasal 1 Ayat 1).

Dalam perkembangan hukum perburuhan di indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa,

²² Siswanto Sastrohadiwirjo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 58.

²³ *Ibid*

buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti di atas, menurut penulis istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan saat ini, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor nonformal seperti menjadi kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sector formal seperti bank, hotel dan perusahaan swasta lainnya.²⁴ Karena itu lebih tepat jika menyebutkannya diganti dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan Pasal 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja, dan lain-lain badan kolektif.²⁵

Namun pada masa orde baru istilah pekerja khususnya serikat pekerja yang banyak diintervensi untuk kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka kedua istilah tersebut disandingkan. Dalam RUU Ketenagakerjaan (sekarang menjadi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor. 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah serikat buruh atau pekerja, maka kedua istilah tersebut diakomodir .

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap

²⁴ *Ibid*, h. 90.

²⁵ *Ibid*

orang yang bekerja dengan menerima upah atau Imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁶ Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu karena upah selama ini di indentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh / pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.²⁷

Pengertian pengusaha dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan dalam Pasal 1 angka 5 yaitu :

1. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
2. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan bukan miliknya
3. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di indonesia mewakili perusahaan-perusahaan sebagaimana tersebut dalam huruf dan b yang berkedudukan di luar negeri.

Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan merupakan spesies dari genus hukum umumnya.²⁸ Berbicara tentang batasan pengertian hukum, hingga saat ini para ahli belum menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum, disebabkan karena hukum itu sendiri mempunyai bentuk serta segi yang sangat beragam. Ahli hukum berkebangsaan Belanda

²⁶ Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi, UI, 2005), h.109.

²⁷ *Ibid*, h. 112.

²⁸ *Ibid*, h. 115.

J.van kan mendefinisikan hukum sebagai keseluruhan tentang ketentuan-ketentuan kehidupan yang bersifat memaksa, yang melindungi kepentingan orang dalam masyarakat. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Wirjono Prajadikoro yang menyatakan bahwa hukum adalah serangkaian peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota masyarakat, sedangkan satu-satunya tujuan hukum adalah menjamin kebahagiaan dan ketertiban dalam masyarakat. Selain itu, Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto menyebutkan Sembilan arti hukum yaitu :

1. Ilmu pengetahuan, yakni pengetahuan secara sistematis atas dasar kekuatan pemikiran.
2. Disiplin, yakni sebagai sistem ajaran tentang kenyataan atau gejala-gejala yang dihadapi.
3. Norma, yakni pedoman atau patokan sikap tindak atau perikelakuan yang pantas atau diharapkan.
4. Tata hukum, yakni struktur dan perangkat norma-norma yang berlaku pada suatu waktu dan tempat tertentu serta berbentuk tertulis.
5. Petugas, yakni pribadi-pribadi yang merupakan kalangan yang berhubungan erat dengan penegakan hukum (*law enforcement officer*)
6. Keputusan penguasa yakni hasil-hasil proses deskripsi.
7. Proses pemerintahan yakni proses hubungan timbal balik antara unsur-unsur pokok dari sistem kenegaraan.

8. Sikap tindak atau perilaku yang teratur yakni perikelakuan yang diulang-ulang dengan cara yang sama yang bertujuan untuk mencapai kedamaian.
9. Jalinan nilai yakni jalinan dari konsepsi tentang apa yang dianggap baik dan buruk.

Pendapat di atas menunjukkan bahwa hukum itu mempunyai makna yang luas, namun demikian secara umum, hukum dapat dilihat sebagai norma yang mengandung nilai tertentu. Jika hukum dalam kajian ini dibatasi sebagai norma, tidak berarti hukum identik dengan norma, sebab norma merupakan pedoman manusia dalam bertingkah laku.²⁹ Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa norma hukum merupakan salah satu dari sekian banyak pedoman tingkah laku selain norma agama, kesopanan, dan kesusilaan.

Dalam kepustakaan hukum yang ada selama ini selalu menyebutkan dengan istilah hukum perburuhan. Dalam bukunya, Imam Soepomo disebutkan mengenai definisi hukum perburuhan antara lain menurut Molennar yakni hukum perburuhan (*arbeidstrect*) adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan penguasa. Mr. M.G. Levenbach menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja.

²⁹ Michael Todaro, *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga* (Jakarta: Erlangga, 2000), h. 92.

Masalah ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan sentral pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan bangsa yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri. Dimana pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:³⁰

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum.
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

2. Prinsip Ketenagakerjaan Dalam Islam

Islam memberikan pandangan mengenai ketenagakerjaan, setidaknya ada empat prinsip untuk memuliakan hak-hak pekerja, termasuk dalam hal pengupahan.³¹ Dalam sejarah penghapusan sistem perbudakan merupakan salah satu tujuan kehadiran islam. Sejarah membuktikan, perbudakan langgeng dalam tata kehidupan masyarakat dunia sebelum masa kenabian.

Sumber fiqh dusturiyah pertama adalah al-qur'an yaitu ayat-ayat yang berhubungan dengan prinsip-prinsip kehidupan kemasyarakatan, dalil-dalil

³⁰ *Ibid*, h. 96.

³¹ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam* (Jakarta: Kencana, 2008), h. 157.

kulliy dan semangat ajaran al-qur'an. Kemudian kedua adalah hadis-hadis yang berhubungan dengan imamah, dan kebijaksanaan Rasulullah SAW didalam menerapkan hukum. Fiqh siyasah dusturiyah merupakan sama halnya dengan undangundang dasar suatu Negara yang dijadikan rujukan aturan perundangundangan dalam menegakkan hukum.

Menurut Abdul Khallaf Wahab prinsip-prinsip yang diletakan Islam dalam perumusan undang-undang dasar ini adalah jaminan hak asasi manusia setiap anggota masyarakat dan persamaan kedudukan semua orang dimata hukum, tanpa membedakan stratifikasi social, kekayaan, pendidikan, dan agama. Pembahasan tentang konstitusi ini juga berkaitan dengan sumber-sumber dan kaedah perundangundangan disuatu Negara untuk diterapkan, baik sumber material, sumber sejarah, sumber perundang-undangan, maupun sumber penafsirannya.

Sumber material adalah hal-hal yang berkenaan dengan materi pokok dan objek kajian undang-undang dasar. Inti persoalan dalam sumber konstitusi ini adalah peraturan tentang hubungan antara pemerintah dan rakyat yang diperintah yang harus menimbulkan kemaslahatan bersama. Perumusan konstitusi tersebut tidak dapat dilepaskan dari latar belakang pembentukan sejarah Negara yang bersangkutan, baik masyarakatnya, politik maupun kebudayaanya. alam konstitusi itu harus sejalan dengan konspirasi dan jiwa masyarakat dalam Negara tersebut, karena itu merupakan cita-cita masyarakat yang ditampung dan harus diwujudkan bersama melalui penguasa.

Fiqh siyasah dusturiyah dapat terbagi kepada:

- a. Bidang *Siyasah Tasyri'iyyah*, termasuk dalam persoalan *ahlul halli wa aqdi*, persoalan perwakilan rakyat, hubungan muslimin dan non muslimin didalam satu Negara, seperti Undang-undang Dasar, Undang-undang, peraturan pelaksanaan, peraturan daerah, dan sebagainya.
- b. Bidang *Siyasah Tanfidziyah*, termasuk didalamnya persoalan *imamah*, persoalan *bai'ah*, *wizarah*, *waliy al-ahadi* dan lain-lain.
- c. Bidang *Siyasah Qadlaiyyah*, termasuk di dalamnya masalah-masalah peradilan.
- d. Bidang *Siyasah Idariyah*, termasuk di dalamnya masalah-masalah administratif dan kepegawaian

Penghapusan perbudakan yang dikombinasikan dengan perspektif Islam tentang ketenagakerjaan, maka dapat disebutkan setidaknya ada empat prinsip untuk memuliakan hak-hak pekerja.

1. Kemerdekaan Manusia

Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah saw dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentoleransi perbudakan dengan alasan apapun. Terlebih lagi adanya jual beli pekerja dengan mengabaikan hak yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

Penghapusan perbudakan menyiratkan pesan bahwa pada hakikatnya manusia ialah makhluk merdeka dan berhak menentukan kehidupannya sendiri tanpa kendali orang lain. Penghormatan atas independensi manusia, baik sebagai pekerja maupun berpredikat apapun, menunjukkan bahwa ajaran islam mengutuk keras praktik jual-beli tenaga kerja.

2. Prinsip Kemuliaan Derajat Manusia

Menurut pandangan Islam setiap manusia apapun jenis pekerjaannya dalam posisi yang mulia asalkan masih dalam peraturan islam. Islam sangat mencintai umat muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya. Sebagaimana Allah menegaskan dalam QS. Al-Hujurat Ayat 13 :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

*Artinya: Hai manusia kami telah menciptakanmu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling mengenal. Sesungguhnya, orang yang paling mulia di antara kamu di sisi allah ialah orang yang paling bertaqwa.*³²

Dapat dipahami bahwa Islam sangat memuliakan nilai kemanusiaan setiap insan. Selain itu dalam dalil tersebut bahwa islam

³² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya* (Yogyakarta: CV Diponegoro 2002), Cet.5 h.554.

tidak menyukai segala bentuk *stereotype* atas berbagai profesi atau pekerjaan manusia. *Stereotype* adalah suatu pandangan untuk lebih menghormati orang yang memiliki pekerjaan yang menghasilkan banyak uang, serta menganggap remeh orang yang berprofesi rendah.

Kemuliaan orang yang bekerja terletak pada kontribusinya bagi kemudahan orang lain yang mempelajari jasa atau tenaganya . salah satu hadits yang populer untuk menegaskan hal ini adalah "Sebaik-baik manusia di antara kamu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain" (HR. Bukhari dan Muslim).³³

3. Keadilan dan anti-diskriminasi

Islam tidak mengenal sistem kasta atau kelas dalam kehidupannya, dan hal inipun berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Terlebih jika seorang budak atau pekerja kelas kedua dibawah majikannya. Tentu saja hal ini sangat tidak disukai di dalam islam terlebih islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain, termasuk atasan atau pimpinannya. Keadilan penting bagi kehidupan manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai dengan aktivitasnya. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Hadid (57:25):

³³ Thohir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Gema Insani, 2001). H.28.

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ
لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعُ
لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ
عَزِيزٌ

Artinya: sesungguhnya kami telah mengutus Rasul-Rasul kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah kami turunkan bersama mereka Al-kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan.dan kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya allah mengetahui siapa yang menolong (agama) nya dan rasul-rasulnya padahal allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya allah maha kuat lagi maha perkasa.³⁴

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah swt telah mengutus para Rasul dengan bukti yang nyata yakni hujah-hujah yang jelas dan akurat yang di sampaikan melalui para malaikat, lafal alkitab dalam ayat tersebut sekalipun bentuk nya mufrad tetapi makna yang di maksud adalah jamak, yakni al-kutub (neraca) yang berarti keadilan. Keadilan yang dimaksud adalah sebuah perintah bagi manusia untuk berlaku adil bagi sesama, dengan menjunjung tinggi hak serta kewajiban yang di miliki oleh orang lain.

Islam sangat mengajarkan agar umatnya untuk selalu menghargai orang yang bekerja.³⁵ Islam melarang manusia memanggi pekerjanya dengan panggilan yang tidak baik, sebaliknya Islam menganjurkan

³⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya* (Yogyakarta: CV Diponegoro 2002), Cet.5 h.541.

³⁵ *Ibid*, h. 473.

pemanggilan kepada orang yang bekerja dengan panggilan yang baik seperti “wahai pemudaku” untuk laki-laki dan “wahai pemudiku” untuk perempuan. Prinsip keadilan disini berkaitan dengan keadilan yang dilakukan oleh pengusaha yang adil dalam memberikan kompensasi atas apa yang dilakukan oleh seorang pekerja, adil dalam memilih tenaga kerja yang cocok untuk bidangnya dan juga keadilan bisa dilihat dari segi pekerja yaitu pekerja harus melakukan kewajiban seorang yaitu memenuhi semua kewajiban yang ada dalam perjanjian kerja pekerja harus bersungguh-sungguh mengerahkan kemampuannya sesuai dengan perjanjian kerja dengan efisien dan jujur.

4. Kelayakan Upah Pekerja

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakannya.³⁶ Masalah upah merupakan masalah yang penting, Islam sendiri memberikan pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain yaitu mencakup dua hal, adil dan mencukupi.

Islam sangat memperhatikan masalah aqad, hal ini termasuk salah satu bagian terpenting dalam kehidupan perekonomian. Setiap orang beriman wajib untuk menunaikan apa yang telah di perjanjikan baik yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, waktu kerja dan sebagainya. Dalam hal ini perjanjian aqad diantara pekerja dan juga pengusaha haruslah jelas pekerjaan yang akan di lakukan oleh seorang pekerja dan juga besaran

³⁶ *Ibid*, h. 160.

kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan dan kapan pekerja itu akan menerima kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan dan kapan pekerja itu akan menerima kompensasi itu. Dengan adanya kejelasan akad ini maka diharapkan tidak terjadi permasalahan di kemudian hari.

Prinsip tersebut sebagaimana yang terangkum dalam sebuah hadits nabi yang diriwayatkan Ibnu Majah

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ:
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya : “ Dari ‘Abdullah ibn ‘Umar berkata Rasulullah saw berkata Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya terhadap apa yang dikerjakan.” (HR. Ibnu Majah)³⁷

Seorang pekerja berhak menerima upahnya ketika sudah mengerjakan pekerjaannya, dan apabila terjadi penunggakan gaji pekerja, hal tersebut selain melanggar kontrak kerja juga bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Lebih dari itu Islam juga mengajarkan agar pihak yang mempekerjakan orang lain mengindahkan akad atau kesepakatan mengenai sistem kerja dan sistem pengupahan, antara majikan dan pekerja. Jika adil dimaknai sebagai kejelasan serta proporsionalitas, maka kelayakan berbicara besaran upah yang diterima haruslah cukup dari segi kebutuhan pokok manusia, yaitu pangan, sandang serta papan. Dalam

³⁷ Muhammad Nashiruddin Al-Albani, *Shahih Sunan Ibnu Majah Jilid 2* (Yogyakarta: Pustaka Azzam, 2007), h. 188.

hal ini proporsionalitas tersebut dikenal dengan sistem UMR (Upah Minimum Regional).

3. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian kerja

Pengertian perjanjian kerja ialah Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsoverenkoms* mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1061 a KUHperdata memberikan pengertian sebagai berikut, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, simajikan untuk sewaktu-waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.³⁸

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHperdata seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah di bawah perintah pihak lain, di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi) pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja atau buruh yang

³⁸*Ibid, h.86.*

secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukanyang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.³⁹

Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak seperti, waktu kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, upah, dan lainnya.⁴⁰

2. Unsur-Unsur dalam Perjanjian Kerja Hubungan Kerja

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh atau pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Berdasarkan pengertian tersebut jelaslah bahwa berbicara mengenai hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja. Karena itu dapat ditarik beberapa unsur dari hubungan kerja yakni:

e. Adanya unsur work atau pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan

³⁹*Ibid*,h.86

⁴⁰*Ibid*,h.87.

sendiri oleh pekerja hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHperdata Pasal 1603 yang berbunyi, “buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.⁴¹

f. Adanya unsur perintah (*command*)

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.⁴²

g. Adanya upah (*pay*)

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang

⁴¹Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum* (Medan: PT Softmedia, 2011), h.54.

⁴²*ibid*

diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

3. Syarat sahnya perjanjian kerja

Sebagai bagian dari pekerjaan pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHperdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang di perjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cukup membuat perjanjian. Seseorang dipandang cukup membuat perjanjian jika yang

bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) bagi seorang dianggap cukup membuat perjanjian kerja. Pasal 69 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengecualian bagi anak yang berumur 13 Tahun sampai dengan 15 Tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Selain itu seseorang dikatakan cukup membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau dalam keadaan sehat wal'afiat.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUHperdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibatnya hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang di perjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas. Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang di perjanjikan harus halal

disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Kalau syarat objektif tidak dipenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat di batalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua atau wali pengampu bagi orang yang tidak cakap kepada hakim. Dengan demikian, perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

4. Bentuk dan jangka waktu perjanjian kerja

Perjanjian kerja dapat dimuat dalam bentuk lisan atau tertulis (Pasal 51 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian.⁴³

Dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
3. Jabatan atau jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan

⁴³Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: PT Intermasa, 1987), h.26.

5. Besarnya upah dan cara pembayaran
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.

5. Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja
 - a. Kewajiban buruh atau pekerja

Dalam KUHPdata ketentuan mengenai kewajiban buruh atau pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPdata yang pada intinya adalah sebagai berikut:

- 1) Buruh atau pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha

dapat diwakilkan untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keterampilan dan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).

- 2) Buruh atau pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan atau pengusaha dalam melakukan pekerjaan buruh atau pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
- 3) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda, jika buruh atau pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.⁴⁴

b. Kewajiban pengusaha

- 1) Kewajiban membayar upah, dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu.
- 2) Kewajiban memberikan istirahat atau cuti
- 3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan
- 4) Kewajiban memberikan surat keterangan, kewajiban ini didasarkan pada ketentuan pasal 1602a KUHPerdara yang menentukan bahwa majikan atau pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan.

⁴⁴*Ibid*

4. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Pekerja harus diberi kesempatan untuk membela diri sebelum hubungan kerjanya diputus. Pengusaha harus melakukan segala upaya untuk menghindari memutuskan hubungan kerja. Pengusaha dan pekerja beserta serikat pekerja menegosiasikan pemutusan hubungan kerja tersebut dan mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.⁴⁵

Jika perundingan benar-benar tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penetapan ini tidak diperlukan jika pekerja yang sedang dalam masa percobaan bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis, pekerja meminta untuk mengundurkan diri tanpa ada indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja dengan waktu tertentu yang pertama, pekerja mencapai usia pensiun, dan jika pekerja meninggal dunia.

Pengusaha harus mempekerjakan kembali atau memberi kompensasi kepada pekerja yang alasan pemutusan hubungannya ternyata ditemukan tidak adil. Jika pengusaha ingin mengurangi jumlah pekerja oleh karena perubahan dalam operasi, pengusaha pertama harus berusaha merundingkannya dengan pekerja atau serikat pekerja. Jika perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka baik pengusaha maupun serikat pekerja

⁴⁵ Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005), h.73.

dapat mengajukan perselisihan tersebut kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh atau pekerja karena dengan PHK buruh atau pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh, dan pemerintah) dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Pasal 153 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:⁴⁶

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
4. Pekerja/buruh menikah.
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.

⁴⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.

6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
8. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Sebagaimana yang dimaksud di atas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja atau buruh yang bersangkutan. Jika pengusaha telah melakukan pemutusan hubungan kerja, maka terlebih dahulu harus merundingkannya dengan serikat buruh atau pekerja atau dengan buruh atau pekerja yang bersangkutan jika tidak menjadi anggota serikat buruh atau pekerja. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat

memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 151 Ayat 3). Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari lembaga yang berwenang batal demi hukum, kecuali alasan-alasan sebagaimana diatur dalam Pasal 154 :

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.

B. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka atau penelitian terdahulu adalah mengemukakan hasil penelitian yang terdahulu yang berhubungan dengan topik penelitian yang dilaksanakan tinjauan pustaka memuat telaah singkat, dan sistematis tentang permasalahan yang digali, mengungkapkan pemikiran atau teori-teori yang melandasi di lakukannya penelitian. Berikut ini saya paparkan beberapa judul penelitian saya di antaranya yaitu:

Skripsi karya Dodi Oscard Sirkas yang berjudul “analisis yuridis pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (studi kasus putusan mahkamah agung nomor 861 K/Pdt.Sus/2010)”. Hasil penelitian, proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang penyelesaian perselisihan diwajibkan untuk terlebih dahulu melakukan penyelesaian dengan perundingan bipatrit. Jika dalam perundingan bipatrit ini tercapai kesepakatan diantara kedua belah pihak, maka kesepakatan tersebut harus dituangkan dalam suatu perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak untuk kemudian segera didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri diwilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama tersebut. Jika dalam perundingan bipatrit ini tidak tercapai suatu kesepakatan, maka para pihak diberikan kesempatan untuk menyelesaikan perselisihan dengan tahapan tripatrit, yakni dengan melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase.

Skripsi karya Buchori Muslim Wibowo yang berjudul “analisis yuridis terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam perspektif hukum perdata (studi putusan mahkamah agung RI nomor 1065L/PDT.SUS-PHI/2016)”. Hasil penelitian, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 50 yang dimaksud dengan

perjanjian kerja adalah hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Proses penyelesaian hubungan industrial sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui dua jalur, yaitu penyelesaian di luar pengadilan hubungan industrial dan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial”.

Skripsi karya Choirunisa yang berjudul “Perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja sector pangan di DKI Jakarta (analisa putusan Mahkamah Agung Nomor 601 k/pdt.sus/2010)” Hasil penelitian, pada perkara terlihat tidak adanya upaya yang dilakukan perusahaan untuk menghindari PHK serta pemenuhan hak-hak asasi yang diatur dalam undang-undang dasar Republik Indonesia untuk kesejahteraan tenaga kerja yakni hak untuk bekerja, tanpa diskriminasi, dan membedakan status sosial pekerja yang mana nantinya dapat menimbulkan perselisihan hubungan kerja. Juga tidak adanya upaya dari pemerintah dalam melindungi warga negara dari diskriminasi yang dilakukan oleh pihak pengusaha sehingga terjadi pemutusan hubungan hubungan kerja yang mengakibatkan tercederainya hak-hak tenaga kerja.

1. Persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Dodi Ocard Sirkas

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dodi Ocard Sirkas yakni sama-sama membahas mengenai ketenagakerjaan.

Perbedaannya terletak pada masalah yang akan diteliti, dimana peneliti menganalisis mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan dengan menggunakan hukum islam, sedangkan peneliti terdahulu membahas mengenai putusan mahkamah agung.

2. Persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Buchori Muslim Wibowo.

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Buchori Muslim Wibowo yakni sama-sama membahas mengenai ketenagakerjaan.

Perbedaannya terletak pada masalah yang akan diteliti, dimana peneliti menganalisis mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan dengan menggunakan hukum islam, sedangkan peneliti terdahulu mengenai putusan mahkamah agung tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3. Persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Choirunisa

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Choirunnisa yakni sama-sama membahas mengenai ketenagakerjaan.

Perbedaannya terletak pada masalah yang akan diteliti, dimana peneliti menganalisis mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan dengan menggunakan hukum islam, sedangkan peneliti terdahulu mengenai perlindungan hukum terhadap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Al-Quran al-Karim

Departemen Agama RI. 2002. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Yogyakarta: CV Diponegoro. Cet. 5.

B. Buku- buku

Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, Medan: PT Softmedia, 2011.

Bahder, Johan, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Bandung: Mandar Maju, 2004.

Budiono, Herlien, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia* Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.

Freddy, Rangkuti, *Business Plan Teknik Memuat Perencanaan Bisnis dan Analisis Kasus*, Jakarta :Gramedia Pustaka Utama, 2000.

Hakim, Lukman, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012.

Huda, Nurul, *Ekonomi Makro Islam*, Jakarta: Kencana, 2008.

Jumaialdi, FX, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila* Jakarta: Bina Aksara, 1985.

Kelana, Yatim, *Sorotan Pers Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta : Penerbit Wijaya, 2000.

Koentjoroningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka, 1993.

Luth, Thohir, *Antara Perut dan Etos Kerja dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Gema Insani, 2001.

Maulidya, Novia, Devi Arvanike S dan Uzliah Septia, *Kamus Bahasa Indonesia*, Surabaya: CV Cahaya Agency, 2013.

M.Hadjon,Philipus, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. Jakarta: peradaban.,2007.

Muhammad,Abdul Kadir, *Hukum dan Penelitian Hukum* .Bandung: PT Citra Aditiya Bakti,2007.

Poerwandari, E Kristi, *Pendekatan Kualitatif Dalam Pendidikan Psikologi* Jakarta: LPSP3 UI, 1983.

Sastrohadiwirjo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

Sholihin, Bunyana, *kaidah hukum islam*. Yogyakarta: Kreasi Total Media,2018.

Simanjuntak, Payaman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Fakultas Ekonomi, UI, 2005.

Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT Intermasa,1987.

Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta,1998.

Suwarto, *Hubungan Internasional Dalam Praktek Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika,2003.

Tambunan. *Tenaga Kerja*, Yogyakarta: Bpfe, 2002.

Todaro, Michael, *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga* , Jakarta: Erlangga, 2000.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

D. Sumber dari Jurnal dan Makalah

Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, 2015 Tersedia di : [Www.bps.go.id](http://www.bps.go.id) situs Resmi Badan Pusat Statistik. (2 September 2019)

E. Wawancara

Rusmin Sanjaya, Wawancara, PT SBC Katibung Lampung Selatan, 16 Januari 2020.

Nazarudin, Wawancara, Katibung Lampung Selatan, 18 Januari 2020.

